

日米マスメディアの情報フローに対応するジャーナリズム教育に関する一考察

小田 光康

Discussion about the journalism education corresponding to the information flow in media industries in both Japan and the United States.

by Mitsuyasu Oda

戦前から現在まで、明治大学情報コミュニケーション学部の前身を含め、国内大学でジャーナリスト養成の職業教育、ジャーナリズム教育が行われてきた。産学連携などの工夫があるものの、その評価は総じて高いとは言えず、うまく機能しているとは言い難い。この教育の機能不全の原因を探り、その解決策を大学での制度構築に生かすために、本研究ではジャーナリストの職能をまず、1) メディア内部で求められるジャーナリストとしての知識や技能などのストック面と、2) ニュースというコンテンツ流通やジャーナリスト同士の組織内コーディネーション、それを環境となる情報システムのフロー面とを二分して分析する。そのうえで、潜在カリキュラムなど後者の内容とジャーナリズム教育についての関連について経済学の比較制度分析を利用して考察していく。このフロー面の分析結果とジャーナリズム教育のカリキュラムの整合性を検討することは、この教育の有効性の向上だけでなく、専門職大学院の経営的なつながるだろう。

Journalism education has been taught at major universities in Japan since the beginning of 20th century. The reputation of this from media industry is questionable. Both academia and media industry have been seeking improvements of its curriculum. The purpose of this study is to find unknown issues in journalism education in Japan by comparative analysis in the vocational capability with journalists between Japan and the United States. This might suggest its better educational system to be established. At first, its vocational capability is divided in two parts. One is knowledge and experience in journalism. And the other is its logistics of news contents, organizational coordination and information system. This study emphasizes the later part, especially in the relation with hidden curriculum theory. As this study area is the interdisciplinary striding between pedagogy and journalism study where previous research exists few. The comparative institutional analysis is used for paradigm in this study.

キーワード：ジャーナリズム教育 専門職大学院 潜在カリキュラム 比較制度分析 情報システム
Keywords: Comparative Institutional Analysis, Journalism education, Mass Media, Higher education, information system

1 問題の所在

明治大学や東京大学、上智大学など日本の一部大学の学部や大学院では戦前から現在まで、

ジャーナリストという職業人を養成するジャーナリズム教育が行われてきたⁱ。また、このジャーナリズム教育の有効性を疑問視する声が戦前から現在まで続いている。実際に、新聞社や通信社な

i 小田光康 2013 年「戦前・敗戦期の日本のメディア状況と明治大学におけるジャーナリズム教育」『情報コミュニケーション学研究第 13 号』明治大学情報コミュニケーション研究所、22-24

本論文は、情報コミュニケーション学部紀要編集委員会により指名された複数の匿名レフェリーの査読を経たものである。
This paper was duly reviewed and accepted by the anonymous referees who were appointed by the editorial committee of the School of Information and Communication.

ど報道を主体とするマスメディア企業（以下、メディア）はジャーナリズム教育についての関心が薄く、この修了生を優先的に採用するようなことはないⁱⁱ。むしろ選抜性の高い大学の卒業生を採用する人が多い。約1世紀の歴史を持つこの職業教育はこの間、産学協同しつつ職業上有効だとする知識・技法をカリキュラムに盛り込んできたのだが、うまく機能したとは言い難い。この原因として、大学とメディア間のボタンの掛け違いや、双方のコミュニケーション不足、歴史的な確執が挙げられてきたⁱⁱⁱ。しかしながら、これらは社会批評の域から脱することはなく、因果関係などについての実証的な分析があるとは言えない。ジャーナリズム教育は職業教育の一種であるから、その教育内容が取材報道という職業現場で応用できなければ、それ自体の存在意義が問われることになる。

メディアのジャーナリズム機能が有効に作動するには、ジャーナリスト個人の高い職業能力とともに、仕事の流れや職場の雰囲気にもマッチしながらこれをうまく活かすための仕組みが欠かせない。この仕組みとは組織内のコーディネーションやその情報システムに代表される。このため、その職業教育は仕事内容に関する職業能力だけでなく、この仕組みを活かす能力を育む内容もカリキュラムに組み込む必要があろう。教育機関における潜在カリキュラムが後者の能力を向上させるとされる。ただし、潜在カリキュラムと職業能力の因果関係についての研究はほとんど手付かずの状態であり、分析する枠組みも未開である。本研究ではこの点に注目したい。

ジャーナリズム教育の機能不全の原因を探るた

め、本研究ではジャーナリストの職業能力と、これをうまく活かす仕組みとをまず分離して、この後者についての分析を進めたい。つまり、メディア内部で求められるジャーナリストとしての知識や技能などのストック面と、ニュースというコンテンツ流通やジャーナリスト同士の組織内コーディネーション、それを担う情報システムのフロー面とを二分し、本研究ではこのフロー面に注目して分析するのである。これを明らかにすることで、有効なジャーナリズム教育の制度設計に資する示唆を得るものとしたい。ジャーナリズム教育や職業教育の研究はこれまで、社会情報学や教育学の分野で進められてきたが、統計学的な分析手法が一部で見られるのみで、この分析をする理論的枠組みについての研究は未開拓といえよう。大学の職業教育と労働市場と二つの領域を比較分析するには、学際的な分析の枠組みが必要とされるのであろう。ここで、このフロー面の分析の枠組みとしては、経済学分野の比較制度分析を活用したい。比較制度分析は基本的にゲーム理論と契約理論から成り、制度と組織の比較をすることに注目している。メディアの組織内コーディネーションと情報システムに関して着目し、分析できることが比較制度分析の特徴といえよう。このフロー面の分析結果とジャーナリズム教育のカリキュラムの整合性を検討することは、この教育の有効性の向上につながるだろう。

2 大学関係者によるジャーナリズム教育観

日本の大学の職業教育とメディアとの関係と
いった教育の制度的研究、またこれに関連する

ii 『Journalism』編集部編 2014 年「採用担当者座談会『メディアに來れ！好奇心旺盛で対話力と行動力ある若者よ』」『Journalism』no.286、朝日新聞社 9-17

iii 花田達朗 2003 年「ジャーナリスト教育の試行実験」花田達朗・廣井脩編著『論争 いま、ジャーナリスト教育』東京大学出版会、189-192

ジャーナリズム教育の機能不全に関する考察はさまざまがなされてきた。その多くは報道現場の体験と教育現場の現状との比較、ジャーナリズムの理念や倫理に関するジャーナリストと大学教員の意識の比較、といった社会評論的な論考である。しかしながら、職場でのジャーナリストの職業能力とジャーナリズム教育のカリキュラム内容の比較や、メディアと大学間の職業能力に関する制度的な補完性についての考察に関しては数多いとは言えず、これらはジャーナリズム教育の機能不全の原因を究明するまでに至っていない。

ここでまず、職場でのジャーナリストの職業能力と、ジャーナリズム教育のカリキュラムとのその関連性について、カリキュラム策定に携わるその大学関係者のジャーナリズム教育観について見てみよう。このことでジャーナリズム教育に関するフロー面での課題を抽出したい。まず、長年に渡るジャーナリズムの現場経験があり、かつ、大学の教員経験も豊富にあるジャーナリズム教育者の論考を紹介しよう。元共同通信社論説副委員長で、元上智大学文学部新聞学科教授の藤田博司は、大学でのジャーナリズム教育の存在に疑問を呈した一方で、機能不全に陥っているメディア企業のオン・ザ・ジョブ・トレーニング（OJT：取材現場での実地訓練）に懸念を示しつつ、この解決策として大学でのジャーナリズム教育の改革を訴えた。具体的には、事例研究を中心にした実務重視の教科への転換、大学院での現役記者の教育研修、メディアの財政負担の積極的な導入である。またジャーナリズム教育の目的は「高い公共奉仕の意識として厳しい倫理観、行動規範を身につけたジャーナリストの養成」を掲げた。そして、実務を強調したプログラムへの改革には豊か

なジャーナリズム現場経験者の教員採用が欠かれないと結んだ^{iv}。つまり、藤田はジャーナリズム教育を支える大学といった制度面と、教育内容のストック面についての改革を訴えているのである。ただし、これらの詳細については触れていない。日本のジャーナリズム教育は歴史的に、メディアの実務経験者を採用し、報道現場でのノウハウをカリキュラムに採用してきた。それでもこの職業教育がうまく機能しない原因として、報道現場の体験を体系的に大学教育の中に取り込めないとの指摘がある。この体験にはジャーナリストの取材に関する職業能力と、メディアという組織への適合能力があると考えられる。藤田のこうした問題提起は前者のジャーナリズム教育への応用問題にとどまるといえよう。

メディアスクラム（集团的過熱報道）や誤報・虚報、剽窃といったメディアによる不祥事が相次ぐ中、ジャーナリスト教育の中には、ジャーナリストの倫理といった規範論も多く含まれ、中には精神論的なものも少なくない。実務経験者によるジャーナリズム教育の論考はこの種のものが数多い。その代表例を見てみよう。紛争地のフリージャーナリスト組織「アジア・プレス」の代表で、早稲田大学大学院政治学研究科ジャーナリズム・コース教授の野中章弘のジャーナリズム教育観を著した「ジャーナリストを志す人は『思考の筋肉』を鍛えよう^v」の内容を見てみよう。野中は次のように語る。「強い『個』を鍛えるためにできることはある。まず現場に行くこと、活字（本）をたくさん読むこと。この2つを実行することで、『思考の筋肉』を鍛えることができる」「現場へ足を運び、自分の頭で考える——。ジャーナリストを志す人たちはまず現場に行くべきである。社会

iv 藤田博司 2009 年「メディアと大学が協働する時代 現役記者にも教育の機会を」『Journalism』no.227、朝日新聞社、4-13

v 野中章弘 2011 年「ジャーナリストを志す人は『思考の筋肉』を鍛えよう」『Journalism』no.258、朝日新聞社、4-10

を認識する場としての『現場』である。経験値の少ない学生なら、なおさらだ。時間はいくらでも作ることができる」と野中は訴える。つまり、野中にとってのジャーナリズム教育とは、本を読むことと現場に出ることの二点に集約され、体系的な大学教育との接点がほとんど見当たらないのである。

次にジャーナリズム研究者の意識について観ていこう。ここでまず、日本のジャーナリズムを歴史的視座から捉えてきた内川芳美・東京大学元新聞研究所教授と春原昭彦・上智大学文学部新聞学科元教授のジャーナリズム教育観について触れる。内川の視座は戦前のメディア状況とジャーナリズム教育を俯瞰したもので、1) 米国ではジャーナリズムが民主主義の根幹をなし、その基本的理念が社会に共有されてジャーナリズム教育の正当性が担保されていたのに対して、日本ではこのような思考は一部の知識人に限られていたこと、2) 戦前の日本の大学では、大学教育は高度な分析に基づいた対象認識の理論や方法に関する体系的な知識についての教育であり、ジャーナリズム教育は新聞の作り方を教える技能教育であり、大学が行うべき教育ではない、と一般的には考えられていたこと、3) メディアが求めた人材は学部学科を問わず新聞記者に必要な基礎的な学力や判断力を持った学生であり、職業上必要な知識や技能は入社後にOJTで習得させるというのがメディアの考えであったこと、——これらが重なり合い、日本のジャーナリズム教育が機能しえなかったとした^{vi}。内川が着目しているのは、その教育の文化的背景やカリキュラム内容であり、わずかなが

らメディアと大学の接続面での論考が垣間みられるといえよう。

春原は『日本新聞通史^{vii}』を著すなど、日本のジャーナリズム史の先駆者的な存在である。その春原の戦後日本のジャーナリズム教育観は以下に要約されよう。「戦後、占領軍の示唆もあり大学のジャーナリズム教育が全国的に普及していった。これは米国のジャーナリズム教育理念と同等のものを掲げたのだが、内容的にはほど遠いものだった。一方、メディアはこの教育にむしろ敬遠する傾向にあった。“象牙の塔”といわれた大学は、学問を修めるところであり、実務を教えるところはないと考えられていた一方で、メディアは記者の訓練は理屈でなく現場を踏んで覚え、先輩に鍛えられることが第一と伝えられてきたからである^{viii}」。つまり、春原の視座はメディアと大学のボタンの掛け違い論的なものにあると考えられる。

最後に現代のジャーナリズム研究者の見解を見てみよう。東京大学前社会情報（旧新聞）研究所長などを経て東京大学総長となった濱田純一は、ジャーナリズム教育の可能性について次のような見解を示した。ジャーナリズム教育には多くの内容と課題が複合的であり、基本的な問題意識の形成や取材の手法、記事作成について、大学で教えることは相対的に難しい。また、ジャーナリスティックな魂を醸成する現場の「空気」を大学内で再現し、それを継続し学習させることは不可能である。また報道現場では難しい人間関係の処理能力も試されるが、そうした教育もまず不可能である。ゆえに、大学での教育は「知識」的なものが中心になる^{ix}。濱田の場合、ジャーナリストの

vi 内川芳美 2003 年「日本の大学における新聞教育回顧・雑録」花田達朗・廣井脩編著『論争 いま、ジャーナリスト教育』東京大学出版会、9-16

vii 春原昭彦 2003 年『四訂版 日本新聞通史』新泉社

viii 春原昭彦 2003 年「ジャーナリズム教育の課題と展望」花田達朗・廣井脩編著『論争 いま、ジャーナリスト教育』東京大学出版会、17-21

ix 濱田純一 2003 年「ジャーナリズム教育における「メディア法」教育の位置と課題」花田達朗・廣井脩編著『論争 いま、ジャーナリスト教育』東京大学出版会、200-206

職業能力にまず注目し、大学教育の顕在カリキュラム面と潜在カリキュラム面を峻別しつつ、それぞれについて論評しているところや、メディアと大学との制度面での論考が垣間みられるところに特徴がある。ただし、その細かな分析には至っていない。

東京大学大学院情報学環長・学際情報学府長を経て東京大学副学長となった吉見俊哉は、ジャーナリズム教育について次のような見解を持つ。ジャーナリズム教育の導入について、現在の大学組織でも着手可能なのは、高度な専門知識や方法論についての視座を現場のジャーナリストに提供し、アカデミックな知とジャーナリズムの実践を有機的に結合させていくことである。ジャーナリズム教育は広範囲な分野にまたがる仕組みを必要とするので、全学的な規模での教育に関する情報の共有化とそれを支援する組織、学習プログラムをアレンジする教育組織などが不可欠であり、また、こうした仕組みが雑学的な知識を寄せ集めて与えることにならないために、ジャーナリズムの方法論やメディアの理論についての基礎的な学習が必要である、とした^x。つまり、吉見の場合、ジャーナリズム教育のカリキュラム策定面での困難性を指摘したのであるが、それは教育の内容面のみへの言及にとどまり、包括的なカリキュラム

論まで昇華されていない。

これらからは、ジャーナリズム教育に関する大学関係者の視線は主に教育のストック面に注がれ、フロー面はほとんど注意が払われていないことが分かる。さらに、ジャーナリズムの現場を教室に持ち込むことがジャーナリズム教育の有効法といった考えや、大学教育そのものを一顧だにしない考え方も存在することが、ジャーナリズム教育の問題を複雑化させていることも分かる。

3 大学でのジャーナリズム教育の制度設計への視点

これまで見てきたように、日本のメディアでのジャーナリストの職能を活用する組織内のシステムに関する分析や、大学の職業教育とメディアとの関係といった教育の制度的研究は未開拓といつてよい。この研究分野の一部として、大学のジャーナリズム教育に関連する職場で求められる職業能力について、本研究では教育の内容（ストック）面と、その内容の流通（フロー）面に分けて考えいきたい（図1）。教育のストック面とフロー面それぞれを分析し、そこから導きだされた結果をうまくカリキュラムに取り込んでこそ、ジャーナリズム教育が機能すると考えるから

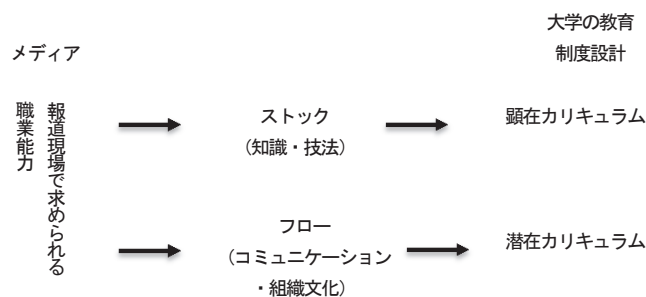


図1 報道現場で求められる職業能力と大学教育との概念的関係

^x 吉見俊哉 2003 年「大学に何ができるのか」花田達朗・廣井脩編著『論争 いま、ジャーナリスト教育』東京大学出版会、171-175

である。ジャーナリズム教育が職業教育なのだから、その教育内容は取材報道に必要な知識や技法、そして職業倫理がその主なものとなろう。これは教育カリキュラムのストック面に該当する。ただし、これを職場で正確かつ効率的に機能させるためには、職場での仕事のフローについての知識や経験が必要となる。具体的には、組織内のコーディネーションや情報システムの理解がそれに該当する。また、この根底にあるのがメディアにおける共有信念や文化への認識であり、ジャーナリスト個人のコミュニケーション能力である。これらを形成するに大きな役割を演ずるのが教育的には潜在カリキュラムとされる。

日本のジャーナリズム教育の歴史は約一世紀の月日が流れたが、制度設計は教育のストック面にのみ焦点が当てられてきた。そして、このストック面の機能や効果についてのみ、大学とメディア間で侃々諤々の議論が繰り返されてきたのである。ジャーナリストが身につけるべき「教育」についての認識は、必要性という点でメディアと大学の両者ともにほぼ同じような認識に立っているのだが、実際につむぎだされた教育制度が機能不全に陥っているのが現状といえよう。すなわち、ジャーナリズム教育のカリキュラムといった制度設計をする際には、教育ストック面のみならず、そのフロー面についての考察、そしてその形成の背景にある教育の土台への理解が必要なのである。

メディアを含めた日本企業のように終身雇用と年功序列を前提としたチームワークを求める職場では、個々人の職業能力と同時に、和を尊ぶ性格や職場文化への理解という信念体系の共有への理解が重要となる。ジャーナリズムの専門的知識や技法といったストック面と、メディア内のコミュニケーションや職場文化というフロー面とそれを支えるシステムは一般的に相互依存関係にある。これらの関係を深く理解してこそ、ジャーナリズ

ム自体がうまく機能できる環境を生み出すと同時に、機能するジャーナリズム教育の制度設計を可能にするのである。

4 メディアの組織内コーディネーションと情報システム

ジャーナリズム教育のストック面を職場で有効に機能させるために、そのフロー面の理解が欠かせないと述べた。そこで、記者と編集者間などメディア組織内のコミュニケーションやコーディネーションといったフロー面を支える制度を考察するために、本研究では経済学の一分野として知られる比較制度分析を分析手法として活用したい。比較制度分析は契約理論とゲーム理論を主要な理論に据えた理論的分析の大枠である。この大枠の一分野を形成する組織内コーディネーションと情報システムを本研究では利用する。組織内コーディネーションとは、チームワークや部局別の交流や協同体制といった組織内の連携体制を指す。また、情報システムとは組織内の指揮命令系統や情報流通の制度をいう。メディア組織の情報システムの違いによって取材編集の効率性や、その結果としてメディアの収益性や競争優位に影響すると考えられるため、この理解は職業教育としてのジャーナリズム教育の制度構築には必須となろう。メディアといったサービス業では、人と人とのコミュニケーションが重要性を持つため、組織内のコーディネーションやコミュニケーションがよりいっそうの課題となる。ここで、比較制度分析において分析ツールとして用いられる組織内コーディネーションと情報システムについて見ていこう。

メディア内の取材編集という業務フローを支える制度、すなわち組織内コーディネーションと情報システムについて、ここでは観察していこう。

比較制度分析の枠組みでは、組織を構成する人材の意思決定の調和を図り、理想的な人的配置を達成するための情報共有をコーディネーションという。また、組織の構成員同士の意思決定の調和を図り、望ましい資源配分を達成するためにどのような情報を共有し、あるいは分有して利用するかというコーディネーションを媒介するものが情報システムである。

新古典派経済学の文脈では、情報システムは生産設備の付帯物であり、工学的な技術体系に存在すると見なされてきた^{xi}。だが、組織はさまざまな構成員から成る有機的な組織体である。比較制度分析の文脈からすると、それぞれの情報システムは、それが存在する歴史や文化によって形作られ、それによって組織内の資源配分にも有機的に関わりを持つものである。ジャーナリズム教育の制度構築においても、この点を十分考慮する必要がある。

まず、組織におけるコーディネーションの仕方を、青木昌彦^{xii}とJ・クレマー^{xiii}による簡易モデルによって紹介しよう。ある組織に経営部門と業務部門の2部門からなる極度に単純化された構造があるとする。また、組織内で利用される技能は、文脈的技能と機能的技能に二分できるとする。文脈的技能(contextual skills)とは、職場文化というある特定の文脈の中で有用な技能を指し、たとえば、職場での以心伝心や暗黙の了解への理解といったもので日本企業によく観察される。一方、機能的技能(functional skills)とは、専門的に特化され、特定の職場を越えた価値を持つ技能を意味し、たとえば法科大学院や経営大学院と

いった米国の専門職大学院で習得されるようなプロフェッショナルのための技能であり、米国企業によく見られる。

4・1 組織モデル化式

次に、青木昌彦・奥野正寛による組織モデル化式を用いて、これらの技能を定式化することを試みたうえで、組織内コーディネーションとこれら技能形成のタイプを類型化していく(図2)。以下では青木・奥野モデルをメディア組織内の情報行動に当てはめて分析を進める。具体的には、このモデルでいう「業務部門」の一つを「取材部門」に、もう一つを「編集部門」に置き換えて論考する。日本のメディアでは一般的に、現場の取材記者が取材をし、記事を書き上げる業務がある。この業務を担当するのが「取材部門」とする。この部門にはレポーター(取材記者)という職種が存在する。一方で、取材部門から上がってきた記事を取捨選択と添削をして完成品に仕上げる一方、取材部門に取材内容・対象などに関する業務命令を下す業務を担当するのが「編集部門」とする。ここには例えばデスクやエディター(編集者)という職種が存在する。また、ジャーナリストとはエディターとレポーターの総称である。さらに、メディアには組織全体のマネジメントを行う「経営部門」がある。図2で、ジャーナリズムをつかさどるのは取材部門(X1)と編集部門(X2)である。ここで、この組織モデル化式の内容を見てみよう。

まず、組織全体の効率性を観察するために、図2にあるような組織の費用構造を関数で表してみる。取材部門と編集部門の活動レベルをそれぞれ

xi 青木昌彦・瀧澤弘和 1996 年、41-42

xii Aoki, M. 1986 " Horizontal and Vertical Information Structure of the Firm, " *American Economic Review* 76, 971-983

xiii Aoki, M. 1995 " Evolutive Diversity of Organizational Model and its Implications for Transitional Economies, " *Journal of the Japanese and International Economies*,

xiv Cremer, J 1990 "Common Knowledge and the Co-ordination of Economic Activities, " in M. Aoki, Bgustafsson and O.E.Williamson(eds.), *The Firm as a Nexus of Treaties*, Sage Publications,

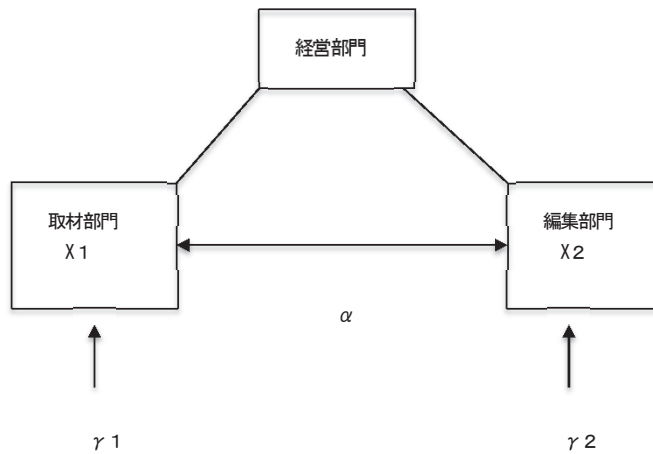


図2 企業内コーディネーションと技能形成の基本モデルのメディア企業への応用
(出典：青木昌彦・奥野正寛『経済システムの比較制度分析』p. 47 を変形)

x_i ($i=1,2$) とするとき、

$$C = \bar{C} - (\alpha + r_1)x_1 - (\alpha + r_2)x_2 + 1/2B(x_1 + x_2)^2 + 1/2D(x_1 - x_2)^2 - \text{式 (1)}$$

式 (1) で、 C は組織にかかる費用であり、 α と r_i ($i=1,2$) は平均 0、分散はそれぞれ σ_α と σ_r の正規分布に従う確率変数である。また、 B と D は正の定数である。 B は業務レベルが上昇するに従い、経営資源利用で編集部門と取材部門との間に競合現象が発生する状況を示している。一方、 D は両部門間のコーディネーションの必要性の度合いを示すパラメーターである。この式は、現実の組織活動には様々な不確定要因が存在し、それが確率的に影響していることを示している。このモデルは、組織の取材部門と編集部門がある情報環境に置かれた場合に、期待費用の最小値を予測することにある。つまり、さまざまな不確実あるいは未知の業務混乱要因である「確率的ショック」の性質や、パラメーターとなる取材報道技術に対して、組織内コーディネーションを最適化する情報システムを分析するのに用いるのである。ここで、 α は取材部門と編集部門の業務に外部性を及ぼすような不確実性を示すことにする。こ

れを「システム・ショック」と呼ぶ。一方、 r_i ($i=1,2$) は取材部門、あるいは編集部門ごとに発生し、それぞれの業務レベルに影響を与えるようなショックである。これを「個別ショック」という。これらのショックに関する情報構造について、次のような仮定を置くことにする。

- 1 経営部門は経験的にこれらのショックの確率分布を把握しているが、その実現値を観察することはできない。
- 2 取材部門と編集部門は α や r のこれらのショックの実現値を完全ではないものの観察できる。つまり、誤差を伴う実現値を測定できる。
- 3 取材部門や編集部門が複数の情報を観察する際には注意を分散しなければならず、情報処理の精度が低下する。
- 4 経営部門は取材部門と編集部門に分散された情報 (on-site information) を中央集権化して用いることができない。

組織内の経営資源は有限である。 $x_1=x_2$ のときに D のかかる項が 0 となる。つまり、取材部門と編集部門の業務レベルが等しくなったときに、

狭義の部門間コーディネーションが完全に達成された状態である。B と D の相対的大小関係はこのメディア組織において部門間のコーディネーションの必要性和組織内資産の効率的な配分のどちらが相対的に重要であることを示している。例えば、 $B > D$ の場合では部門が互いに競合的なケースとなり、 $B < D$ の場合は補完的なケースとなる。この組織モデルにおいて経営部門の果たす役割は、取材と編集の各部門がこれらのショックに関する情報のうち、どれを用いてどのような業務運営を行えば最適な企業活動が達成されるのかを決定し、その結果を組織内の意思決定ルールとして実行させることである。具体的には、組織の経営部門はまず取材と編集の各部門にどのような情報に基づき行動するかを指定する。そのように指定された第 i 部門の情報を ξ_i と記すことにする。次に経営部門は ξ_i に依存して取材と編集の各部門がどのように業務レベルを決定すべきかを意思決定のルール $x_i(\xi_i)$ として指定する。その際に、意思決定のルールは確率分布を所与として、上記の費用の期待値が最小になるように決められるのである。すなわち、第 i 部門が行動の基準とする情報を ξ_i とするとき、

$$E[-(a + \gamma_1)x_1(\xi_1) - (a + \gamma_2)x_2(\xi_2) + 1/2B(x_1(\xi_1) + x_2(\xi_2))^2 + 1/2D(x_1(\xi_1) + x_2(\xi_2))] - \text{式 (2)}$$

を最小化するように ξ_i の関数としての $x_i(\xi_i)$ を選ぶのである。ここで E は期待値を取ることの記号である。このようにして決定された意思決定のルールは組織内の各部門が従う経験則として解釈できる^{xv}。

以上がメディアの組織構成として経営部門、編集部門と取材部門にそれぞれ分化された情報システムに関する組織モデル化式の変形式である。このモデルをたよりに、情報システムの原型から時空的な環境要因などによってこれから分化していった様々な類型について考察したい。比較制度分析の視座では、例えば、日本の風土・文化に見合った情報システムが存在する一方で、米国の風土・文化に適合した情報システムがあると考える。

組織の情報システムがうまく機能するためには、その情報システムを取り巻く他の制度との制度的補完性が不可欠であることが知られる。これはほとんどの産業が最適な情報システムを有しているわけで無く、むしろ他の情報システムと同類のものを採用していることから伺われる。つまり、理論的には、国境や文化、言語を越えて同様な環境にある同一産業内ではおおそ同様の情報システムが存在してしかるべきだが、現実にはそのそれぞれの環境によって支配的な情報システムが観察されるのである。青木によれば、組織の情報システムはそれだけで独立に決定されるのではなく、それぞれ個別の社会の中で他のさまざまな制度と互いに複雑に絡み合っこそ機能する。この実態とは、文化的枠組みや教育制度の中で、人々が知識や技術、倫理を習得し、そして知識や技術、コミュニケーション能力の獲得を選択してきた総体である。企業内の情報処理活動にはこのような慣習、知識、技術、倫理観の共有は不可欠である^{xvi}。

ここでさまざまな組織の情報システムが生成する背景を触れてみたい。その国の文化は教育制度の中にある潜在的カリキュラムが大きく影響することが知られる^{xvii}。それぞれの組織内コーディ

x v 青木昌彦・瀧澤弘和 1996 年「企業内コーディネーション」青木昌彦・奥野（藤原）正憲編『経済システムの比較制度分析』東京大学出版会、46-51

x vi 青木昌彦 2003 年『比較制度分析に向けて 新装版』NTT 出版、245-250

x vii 恒吉僚子 1992 年『人間形成の日米比較 かくれたカリキュラム』中公新書

ネーションや情報システムのタイプが成立する背景には、ミクロ的に見ればそれを支える人々の情報処理能力の存在がある。他方、マクロ的に見れば一定の人々の価値観を共有させる文化の影響もある。例えば、日米を比較すると、日本ではメディアを含めて産業分野にかかわらず、組織内の知識の共有と水平的なコーディネーションと特徴とする組織が支配的に観察される。青木によれば、自動車製造業など水平的コーディネーションが強みを発揮する産業において日本企業が国際市場で競争優位を保ってきたのはこのためである。一方、米国では個々人の専門知識に依存した組織が支配的に観察される情報分散化システムが有効なマルチメディア産業やソフトウェア産業の一部で米国企業は比較優位を保持している^{xviii}。

4・2 情報システムの類型

ここでは先に示した組織モデル化式をたよりに情報システムの類型について見ていこう（図3）。これらのモデルにおいて、単位あたりの生産をよ

り低い期待費用で実現できる情報システムを情報効率的であると呼ぶ。情報システムの情報効率性はモデルのパラメーターに依存して決まり、どんな環境でも絶対的に優位な単一の情報システムが存在するわけでない^{xix}。

この概念を日本のメディア、それと比較対象としての米国メディアにそれぞれ当てはめ、そこから導きだされた情報システムと大学のジャーナリズム教育カリキュラムとの整合性について考察していきたい。比較制度分析では、メディアで利用される取材報道プロセスに特定の情報システムが存在し、それにしたがってジャーナリストは取材編集情報を流通させると考える。前述した濱田の議論にあったように、こうした情報システムへの理解を促す教育が大学でカリキュラム化が可能かという議論は別として、大学の職業教育としてのジャーナリズム教育が職場で機能するかどうかを検討する際、この情報システムへの理解は不可欠である。

情報システムはまず、古典的ヒエラルキーと呼

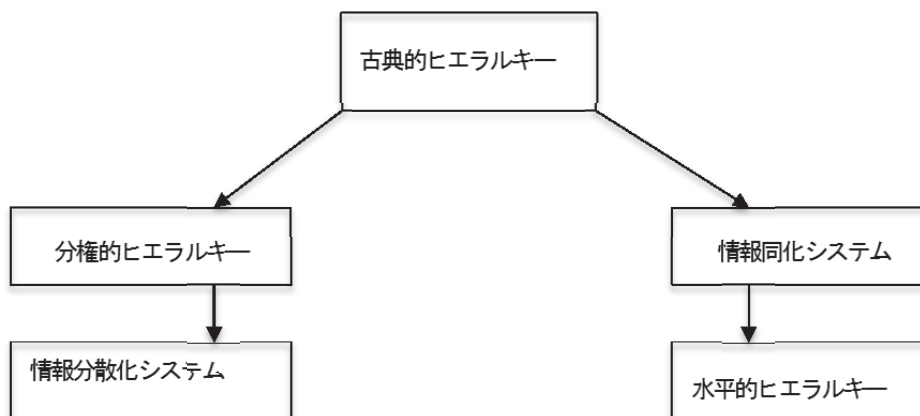


図3 情報システム類型の系統

xviii 青木昌彦 2008 年『比較制度分析序説—経済システムの進化と多元性』講談社学術文庫、87-96

xix 青木昌彦・瀧澤弘和 1996 年、51-62

ばれるシステムから成立したと考えられている。取材と編集の各部門で観察される情報を利用せず、経営部門からの一方的な情報流通に頼る古典的ヒエラルキーでは、経営部門がシステム・ショックと個別ショックの分布に関する持ち得た知識のみに基づいて最適と推定される業務水準を決定し、これを取材と編集の各部門に実行させることになる。このシステム成立の背景には、資本主義の初期の時代には情報処理能力を持つ労働者が少なく、各業務部門が個別の情報を独自処理して伝達する組織形態は成立しにくかったと考えられる。意思決定のルールは、式(2)にある期待費用 E を最小化する、すなわち、 x_1 と x_2 についてそれぞれ 0 と置くのが古典的ヒエラルキーのもとで最適ルールであり、その結果、期待費用の解は \bar{c} となる^{x x}。

4・3 米国組織型情報システム

古典的ヒエラルキーを淵源に情報システムはその後、分権的ヒエラルキーと情報同化システムという大きな二つの流れに分かれた。分権的ヒエラルキーは、各職場の専門的情報処理能力に重点をおいたコーディネーションを行うシステムを指す。これは米国の組織によく見られ、資本主義の発展と教育の普及によって労働者の情報処理能力が増大した結果の産物である。複雑な操作を求める機械の導入が可能になり、現場の労働者の知的能力を利用することで発達したものである。米国で発展した工場作業者の効率的な管理方法とされるテイラー・システムの考え方はこの典型例である。米国経済の第二次世界大戦後の隆盛はこの生産システムの導入によって支えられたといえよう。ただし、この生産システムでは、労働者の情報処理活

動は現場の個別環境に限定されていた^{x x i}。

分権的ヒエラルキーから進化したのが情報分散化システムである。分権的ヒエラルキーを内在化した組織や、モジュール化製造プロセスを持つ組織にとって、情報システムをさらに進化させる方法は、各部門が独自に観察したシステム・ショックの情報を個別ショックを加味した情報から各部門が行動するというシステムを構築することである。情報分散化システムではシステム・ショックの観察は個々の部門に任されており、その解釈は部門ごとに異なりうる。この点が後述する水平的ヒエラルキーにおいてはシステム・ショックに関する共通情報方法と異なる。IT 技術の発展で各部門からシステム・ショックを観察することは十分に可能となり、各部門で個別の情報を最大限に利用して意思決定することを可能にしたのである^{x x ii}。

米国 IT 産業に見られるように、頻繁な技術革新のもとでは部品の生産は外注にまかせたほうが合理的であると言われる。通信技術の発展とともに組織の外部・内部を問わず意思疎通が進むにつれ、より複雑な情報処理能力を獲得した労働者が出現し、それに応じた情報システムが出現したのである。部品の外注などでネットワーク効果をフルに活用できる米国 IT 産業にある情報システムがこの典型例であろう。こうした情報産業では部門間の補完性を極小化する傾向にある。情報産業などで見られる部品の標準化と生産のモジュール化を進めたこの現象は、「マス・カスタマイゼーション」と呼ばれる。マス・カスタマイゼーションでは、部品の標準化によって、自社生産部門間のコーディネーションよりも、外部からの最良部品の調達ネットワークが重要性を持つことになる。

x x 青木昌彦・瀧澤弘和 1996 年、52
x x i 青木昌彦・瀧澤弘和 1996 年、52-54
x x ii 青木昌彦・瀧澤弘和 1996 年、56-58

例えば、米IT企業アップルは生産工場を持たずに部品調達から製造拠点、販売網までのグローバルで精緻なサプライチェーンを構築し、高い収益性を確保していることで知られる^{x x iii}。これまで見てきた情報システムの類型は米国企業でよく観察できるものである。

4・4 日本組織型情報システム

古典的ヒエラルキーから派生し、分権的ヒエラルキーとは対極をなすのが情報同化システム、そしてその発展型が水平的ヒエラルキーである。情報同化システムは第二次世界大戦に日本において発達した類型といえよう。戦時中の労働力不足が原因となり、日本の企業の多くは経営者と労働者が一体となって職場のローテーションなどによって目の仕事や異常事態を乗り切らなければならない状況下に置かれた。また、戦後の労働運動下で労使間の平等化が進み、労働者が共同して職場の問題に取り組み、責任を負う制度が確立していった。これらを情報同化システムと呼び、情報処理を行うための技能は、米国組織型情報システムによく見られるような特定の専門技能というよりも、企業特殊的でその企業の文脈においてのみ有効性を発揮するものと考えられる。

情報同化システムはシステム・ショックに比べて個別ショックの影響が小さく部門間の補完性が大きい場合に、分権的ヒエラルキーよりも効率的になりうる。しかし、現実問題として多くの個別ショックが存在し、それらを処理していく必要があるのだが、この方策では単に企業内の情報を共有化することだけでは十分でない。日本企業はこうした状況に対応して、各人の専門的な情報処理能力に依拠した情報システムへと変容と遂げてきた。従来の集団的な意思決定の際に見られたシス

テム・ショックの情報の共有化をこれに加えた情報システムが水平的ヒエラルキーである^{x x iv}。これが日本企業でよく見られる情報システムの類型である。

5 日米のメディアそれぞれにおける職能・業務フロー・情報システム類型

ここでは日米それぞれのメディアでのジャーナリストの職能と業務フロー、そして情報システムの類型を見てみよう。職能と業務フローは大学でのジャーナリズム教育のストック面とフロー面に対応するといえる。つまり、メディア企業の職能と業務フローを分析することで、ジャーナリズム教育の有効性について検討可能になると考える。

5・1 米国のメディア

まず米国のメディアを見てみよう。米国のメディアでは基本的にレポーターと呼ばれる記者が取材編集をこなし、エディターがその記事の掲載可否を決定し、編集・校閲を行う分業体制が敷かれている。編集会議を開いて取材テーマについてレポーターとエディター間で取り決めがあるものの、個人主義的な取材編集システムに支配されている。このため、レポーターの取材編集という個人のプロフェッショナルな営為に、エディターら他人が口を挟むことは少ない。レポーターには専門性が求められ、限定された分野の取材報道を長年担当する場合が多い。記事は原則署名である。他方、レポーターがエディターのプロフェッションであるエディターシップの決定権に踏み入るとは少ない。また、日本のメディアのようにレポーターからエディターや経営者へと年功序列的に「昇進」することも少ない。これらはまったく

x x iii 小田光康・井上和典 2012 年「アップル秘密工場」全 156 社、『A E R A』2012 年 1 月 30 日号、朝日新聞出版社
x x iv 青木昌彦・瀧澤弘和 1996 年、55

別の職能が求められるため、レポーターとエディター、メディア経営者は別の職種だと考えられている。また、労働市場の流動性は高く、地方紙から通信社、高級紙へとキャリアパスも形成されている^{x x v}。こうしたことから、米国の他の産業と同様に、メディアにも分権的ヒエラルキー系統の情報システムが観察できるといえる。

これら伝統的なメディアに加え IT 革命以降、金融情報サービスに代表されるようなニッチな市場で差別化された専門的情報を供給するメディアが台頭し、それらがメディア界全体にも大きな影響を及ぼすようになってきた。例えばこの金融情報サービス業は経済のグローバル化や IT 技術の進展を背景にしており、老舗の米ダウ・ジョーンズを始め、米ブルームバーグや米トムソン・ロイターなどで寡占市場を形成している。これらの市場の特徴は従来型メディアが報じることが少なかった債券の発行市場や金融派生商品市場といった相対取引が主で閉鎖的なニッチ・マーケットである。ここでの情報提供や取引の仲介をするメディアが金融情報サービス業である。IT 技術を導入してグローバルな金融市場の細かな情報分析を可能にただけでなく、市場参加者間の情報取引を幅広く密接にしたことに競争優位がある。ただし、これら市場に参加するためには高度な専門知識が不可欠であり、市場はいまだ「プロのマーケット」として存在している。このプロのマーケットに情報提供する人材にも、それなりの知識や経験が欠かせない。金融情報サービス業のレポーターは、市民社会をウォッチするジャーナリストというより、金融市場をウォッチするアナリストという存在に近い。これら人材の流動性は業種の壁を超えて極めて高く、医師や弁護士といった組織にあまり囚われない個人経営的な士業に近

い。金融機関や総合商社、官庁からの転職組が多く、その高度な専門知識を生かして複雑な金融市場の個別のショックを嗅ぎ分けて行動するとともに、所属する組織のシステム・ショックに対しても感応し、場合によっては新たな職場を求めて流動する。

また、ニュース自体の定義も拡張した。ニュースはいわゆる文章形態をとる記事だけでなく、金融情報のデータそのものや、それを調査分析した「データ・ニュース」も大きな重みを持つことになったのである。激動するグローバル金融市場への対応に常に迫られる金融情報サービス業では、その都度、最新の先端金融知識を持った人材をモジュール的に採用している。さらに、米国メディアはある出来事のニュースの重要性を強調し、多角的な考察が必要な場合には、ストリンガーと呼ばれるその分野に特化した外部のレポーターを多用することで知られる。つまり、この金融情報サービス業における情報システムは情報分散化システム的であるといえよう。

5.2 日本のメディア

日本のジャーナリズム黎明期にあたる明治初期の新聞社では、漢文調の難解な論説を書くのが「記者」であり、取材をするのが「探訪者」と分かれていた。前者が現在でいうと編集者に近く、後者は記者に近く、両者間は階級的な壁が存在した。経営者と「記者」は江戸時代の士族階級が多く、教養に富んでいる者が多かった。一方、「探訪者」は江戸時代の町人層が多く、求められた職能は教養よりも行動力やコミュニケーション力が優先された^{x x vi}。すなわち、この当時のメディアの情報システムは古典ヒエラルキーであったと考えられる。

x x v 竹下俊郎 2007 年「日米ジャーナリズム比較」蒲島郁夫・竹下俊郎・芹川洋一『メディアと政治』、有斐閣、194-195
x x vi 河村吉紀 2006 年『制度化される新聞記者—その学歴・採用・資格』柏書房、17-21

戦後、新卒一括採用や終身雇用制度、企業内組合制度が定着すると、日本の新聞社・通信社でも他の産業に見られるような日本的な組織構造が見られるようになった。つまり、ニュースの取材編集での集団的な協業体制である。ここでは以下のような業務フローが見られる。まず、複数の記者がそれぞれ情報を収集し、それを現場責任者で記事を執筆するキャップに報告する。キャップが執筆した記事をデスクと呼ばれる編集者が編集して、基礎的な記事が仕上がる。そして、校閲・整理という過程を経て紙面に掲載される。これが基本的な業務フローである。最近では署名記事が多くなってきたものの、集団主義的な取材体制を取る日本の新聞社の場合、これまでは無署名のケースが主流であった。多くの取材報道の場合、個々の記者が専門性を問われることは比較的少ない^{x x vii}。実際に、メディアを含め日本の組織では専門的な知識を深く狭く獲得した労働者を採用して即戦力として使うというよりは、一般的な情報処理能力を身につけた人を新規採用し、入社後にOJTによってその企業に有用な技能を形成することに重点を置く。新入社員は企業内研修で企業の組織機構や社風などを共通知識として獲得することを要求され、入社後もジョブ・ローテーションによってさまざまな部門を経験しながら、ジェネラリストとして育成される。例えば、全国的な新聞社では新入社員は約五年間、地方支局で支局長や先輩記者の指導を受け、同僚や上司らと協業しながら、時には競合他社の記者と連携しながら、取材競争の中でジャーナリストとして警察や自治体、事件や選挙、文化イベントやスポーツ大会といった取材編集業務をこなす。このように、さまざまな分野の業務としてのOJTを経ることで、組織内で

の一人前の記者として育成されてきた。こうした経験により、メディアに所属するジャーナリストは企業特殊な技能を獲得していく。これは、例えば、朝日新聞の社員ジャーナリストを「朝日人」と呼称することからも伺われる。

日本のメディアでは、個々の記者が取材した情報を共有しあい、チームワークによって一つの記事を仕上げるという集団的な取材報道体制が敷かれている。ここでは個人の取材編集能力よりも、組織内のコーディネーションが優先される。すなわち、水平的ヒエラルキーのような情報システムが支配的な組織なのである。もちろん、ジャーナリストを含め日本企業の社員はその職務をこなすために、ある一定の専門的な技能形成を行い「幅広い熟練」を形成するわけではあるが、米国企業と比べた場合、企業特殊な共通知識の占める比重が大きい。このような情報共有型のシステムを採用している組織においては組織内の知識の共有が重視されるから、組織内で発生するさまざまな局面で互いにコミュニケーションを取り協力して問題を解決する能力が必要となる。ここで求められているジャーナリスト像は多少の専門性も持って個別ショックに対応可能なジェネラリスト的な組織人といえよう。このような様式が日本のメディアでよく観られる。一方で、ジャーナリストを含め労働者の能力が企業特殊であるゆえに、日本の労働市場の流動性が低い原因となっている。これはメディアを含め日本の企業の新陳代謝が緩やかで、時代の奔流に対して即応困難である状況を作り出してしまう一因でもある。

」

x x vii 芹川洋一 2007 年「日本におけるニュース製作過程」 蒲島郁夫・竹下俊郎・芹川洋一『メディアと政治』、有斐閣、171-172

6 考察 ジャーナリズム教育の制度設計における教育フロー面の検討

日米それぞれのメディアの取材報道に関する一般的な業務フローと職能の概念を見てみよう（図4）。

6・1 日米メディアで求められるジャーナリストの職能と業務フロー

例えばA P通信やニューヨーク・タイムズといった米国のメディアでは個人主義的な取材報道体制の中で、レポーター、エディター、マネジャーは別個の職種であり、別個の職能が求められていると理解されている。個々の職種はプロフェッションとして扱われ、独立的・自律的に業務にあたることが求められる。また、これらプロフェッション間の移動は日本のそれと比べ少ない。このシステムを「A型システム」としておく。A型システムではそれぞれの職種の連続した分業体制が敷かれているのが特徴である。そしてジャーナリストには機能的技能が求められる。米国メディアが持つ組織内コーディネーションと情報システムは、他の米国企業と同様の分権的ヒエラルキー、あるいは情報同化システムと整合的である。一方、例えば朝日新聞や共同通信といった日本の

大手メディアでは、ジャーナリストは幅広い知識や経験を身につける必要に迫られる。次に、日本のメディアの組織内コーディネーションと情報システムを見てみよう。さまざまなテーマの取材報道をこなして、オールラウンドプレーヤー的な職業能力を身につけていく日本のメディアのジャーナリストは、個人的な取材能力と同時に、同僚や上司、部下との高いコミュニケーションとコーディネーションの能力が要求される。また、日本のメディアは一般的に、記者からキャップ、デスク、部長などの管理職と社内で昇進するシステムが存在する。つまり、記者として新人採用された者が、社内で経験を重ねることによって、記者から編集者、そして経営者と職能が異なる職種に段階を経て移行していくのである。このシステムを「J型システム」と呼んでおこう。J型システムは集団主義的な取材報道体制の中で、ジャーナリストの活躍の場を与えるものとして捉えられる。ここでは必然的に文脈的技能が求められる。つまり、日本のメディアが持つ組織内コーディネーションと情報システムは情報同化システム、あるいは水平的ヒエラルキーといえる。

ここで、青木と瀧沢による進化ゲーム的アプローチによる企業システムの生成論^{x x viii}を援用して、A型システムとJ型システムそれぞれが機

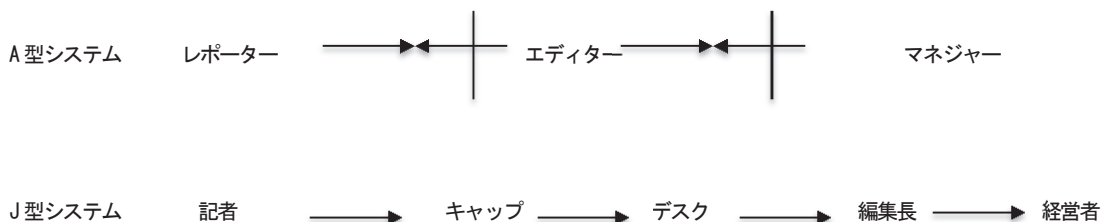


図4 日米のメディア企業の業務フロー・職能の概念図

x x viii 青木昌彦・瀧澤弘和 1996 年、78-92

能する条件について簡単な説明を加える。A型システムを持つメディアでは、費用関数のパラメーターでいえば、先の式(2)におけるBがDに比べて相対的に大きく、すなわち資源競合性の解決がより重要であり、また個別ショックの分散 $\sigma^2 \gamma$ が大きい組織である。つまり、その技術と確率的ショックの性質から見て情報分散型の情報システムが情報効率的となるようなメディアである。これに対してJ型システムを持つメディア企業はDがBに比べて相対的に大きく、すなわちコーディネーションがより重要で、また個別ショックの分散 $\sigma^2 \gamma$ が小さい産業である。したがって、情報同化システム、あるいは水平的ヒエラルキーといった情報共有型の情報システムが情報効率的となる。

6.2 ジャーナリズム教育の制度設計における教育フロー面の検討

ここで、メディアへの人材を供給することを目的にした大学の職業教育について考えて行きたい。ジャーナリズム教育といった大学の職業教育で最重要課題となるのが、職場で有効に活用できる職能を涵養するカリキュラムの制度設計である。米国の大学には、職種や職階、そして職能に対応するさまざまな専門職大学院(プロフェッショナル・スクール)がある。米国の大学では一般的に、一般教養を涵養するリベラル・アーツは学士課程で、専門職養成はプロフェッショナル・スクールの修士課程で、そして研究者養成は研究大学院の博士課程で、とそれぞれ分化している。ジャーナリズム教育はこの中でプロフェッショナル・スクールの修士課程がほとんどである。米国の大学にはA型システムを持つ米国メディアが求める職種や職能に対する大学の職業教育は別個に存在する。例えば、レポーターとエディターでいえば、ジャーナリズム・スクール(ジャーナリズム大学院)で

あり、その中でレポーター課程とエディター課程が分かれている場合がある。また、マネジャーであればビジネス・スクール(経営大学院)が存在する。つまり、米国では、メディアの各職種・職能に対して、大学が整合的な各種プロフェッショナル・スクールという職業教育を用意しているのである。

メディアとて利益の極大化を目的にする組織である。すなわち、その経営には取材編集面での費用対効果、チームワークの効率性といった要因は重要視され、その高低や強弱がそのメディアの競争優位を左右する。A型システムを持つメディアが求める職能は主に機能的技能である。これは職業教育のストック面とフロー面の両面のうち、相対的にストック面が強調された能力といえよう。こうした能力は文脈的技能と比較して分析同定しやすい。すなわちカリキュラム化が容易なのである。米国の専門職大学院の存在を可能にしている大きな要因として、職場で求められる技能が機能的技能であることが挙げられる。専門的に特化され体系化された技能である機能的技能であれば、その技能一つ一つを分析し教育内容を定めカリキュラムに採用することが可能である。ジャーナリズム教育であれば、米国メディアにある「A型システム」の内容を分析し、それに見合った機能的技術を抽出して教育内容と方法を編成し、職業教育カリキュラムに取り込むのである。すなわち、米国のジャーナリズム教育の制度設計を可能にする大きな要因は、メディアが求める機能的技能に対して、大学は顕在化カリキュラムで直接的かつ体系的に対応が可能だからである。

また、A型システムを持つメディアにとっても、機能的技能の習得を目指したジャーナリズム教育を受けた人材を採用することは費用効率的かつ競争優位にもつながることから、経営判断として合理的といえよう。こうした状態は大学とメディア

にとって相互依存関係が存在する、すなわち両者間に制度的補完性が存在する状態にあるといえる。つまり、メディアの情報システムとジャーナリズム教育の間にはゲーム理論的なパレート均衡が存在すると考えられるのである。

一方、J型システムを持つメディアが求める職能は主に文脈的技能である。これを醸成するにはジャーナリズムの職能に関するストック面とフロー面の両面を併せ持つ職業教育が必要となる。大学の職業教育モデルである金子の「職業知モード」と「Jモード」では、職業知識を大学の教育課程として成立させるには、職場での実際に必要と意識される多様な具体的・実践的な職業技能を、論理的に職業知識として体系化する必要性とその困難さが強調されている^{x xix}。濱田が指摘するような現場の「空気」のようなジャーナリストの職能のフロー面的な内容を大学がカリキュラム化するのは困難である。この結果、労働市場がこのような職業教育を求めているにもかかわらず、大学が用意できるのは機能的技能の習得を軸とした職業カリキュラムになってしまう。

ここで職業教育と職業能力とのミスマッチについて考えてみる。組織の生産効率を考えた場合、A型システムを持つメディアでは、機能的技能を修得したものの同士、例えばジャーナリズム教育を受けた者同士が集合した時にもっとも効率的に運営され、リベラル・アーツ的な広範な教養をもち他人との協調的な行動ができる者など、文脈的技能を持ったものの同士が集合したときには非効率となりコスト高となる。さらに文脈的技能を持ったものと機能的な技能をもったものが協働する場合は、ミスマッチのケースとなる。この場合、文脈的技能を持った者同士がマッチされるケース以上に非効率な組織運営が行われるだろう。逆にJ型

システムを持つメディアでは、文脈的技能を持ったものの同士のマッチングがもっとも効率的で、機能的技能を持ったジャーナリズム教育習得者を採用することは、組織内コーディネーション的かつ費用効率的に非効率に陥ってしまうリスクがある。J型システムを持つメディアの合理的な経営判断とは、潜在的カリキュラムを含む一般的な教養を学習した人材を採用し、その企業特殊であり暗黙知的な職能を内部で醸成することであろう。これが日本のメディアがジャーナリズム教育修得者を高く評価せず、日本のジャーナリズム教育の機能不全の一因に陥っている原因だと考える。

これまで見てきたような組織内コーディネーションや情報システムといったジャーナリズムの知識・技能の産物を流通させる制度はこれまで、大学のジャーナリズム教育カリキュラムに盛り込まれてこなかった。J型システムのように主に文脈的技能が求められる職場に対して、日本のジャーナリズム教育が、主に機能的技能を醸成させるカリキュラムであったことがその機能不全の原因といえよう。つまり、メディアがジャーナリズム教育を受けた者を採用するかどうかは、これまで日本国内で議論されてきたその教育への好悪といった感情のしこりとはまったく別次元の問題であり、その企業の競争優位に資するか否かを定めるしごく合理的な経営的課題なのである。

今回はジャーナリズム教育の制度面について分析してきた。そこで新たな課題として浮き彫りになったのが、そのフロー面に属する職業能力の内容についてである。すなわち、これは文脈的技能の中身なのだが、これまで潜在的カリキュラムで醸成されるとされてきたのだが、その実態については把握しきれていない。これに関する研究は、大学のジャーナリズム教育だけでなく、法科大学

x xix 金子元久 2007 年、『大学の教育力』ちくま新書、132-137

院や経営大学院といった専門職大学院のカリキュラム策定において示唆を与えることになろう。今後の研究課題としたい。